

---

---

**ANALISIS JAM KERJA, JAMINANAN KESELAMATAN DAN  
KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP STRES KERJA  
KARYAWAN PADA PT.PERKEBUNAN  
NUSANTARA IV DI UNIT USAHA  
DOLOK SINUMBAH,  
SIMALUNGUN**

**M. CHAERUL RIZKY, SE, MM**

[mchaerulrizky@dosen.pancabudi.ac.id](mailto:mchaerulrizky@dosen.pancabudi.ac.id)

Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca budi

**ABSTRAK**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui analisis Jam Kerja, Jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Stres Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Di unit Usaha Dolok Sinumbah Kab. Simalungun. Jam Kerja, Jaminan Keselamatan, Kesehatan kerja (K3) dan Stres Kerja adalah variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Penelitian ini dilakukan kepada karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Di Unit Usaha Dolok Sinumbah Kab.simalungun dengan metode data primer. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari kuisisioner yang pengukurannya menggunakan Skala likert, Uji Asumsi Klasik, dan diolah secara statistik dengan Program SPSS Versi 17.0 yaitu Model Uji F, Uji t, dan Identifikasi Determinan ( $R^2$ ), serta menggambarkan kuisisioner secara deskriptif. Sebelumnya kuisisioner diuji terlebih dahulu untuk melihat Validitas dan Reliabilitas dengan Program SPSS Versi 17.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa jam kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, sedangkan Keselamatan dan kesehatan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan.*

*Kata kunci : Jam Kerja, Jaminan Keselamatan dan Kesehatan (K3) dan Stres Kerja*

## **1. PENDAHULUAN**

### **1.1. Tujuan**

PT. Perkebunan Nusantara IV Di Unit Usaha Dolok Sinumbah Kab.Simalungun merupakan salah satu unit usaha yang bergerak pada bidang agroindustri dan pengolahan pabrik kelapa sawit (PKS). Dalam melaksanakan pekerjaannya sehari-hari karyawan sering dihadapkan pada masalah kelebihan jam kerja dan jaminan keamanan kerja, tekanan pekerjaan dan faktor lain yang menyebabkan stres dalam bekerja, bila tidak ditangani secara serius akan menimbulkan dampak yang sangat berarti bagi usaha pencapaian tujuan perusahaan. Selain masalah jam kerja, terlihat juga masalah pada jaminan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di perusahaan. Dengan demikian jaminan keselamatan dan kesehatan kerja perlu diimplementasikan secara menyeluruh. Untuk memberikan rasa aman kepada karyawan perusahaan menyediakan alat pelindung diri yang sudah berstandar nasional indonesia (SNI) untuk melakukan kegiatan pekerjaan seperti helm, kaca mata, masker, baju, sarung tangan, sepatu dan sumbat telinga. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan ada tidaknya pengaruh positif dan signifikan jam kerja karyawan terhadap stres kerja karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara IV Di Unit Usaha Dolok Sinumbah Kab.Simalungun. Dan mengetahui dan membuktikan ada tidaknya pengaruh positif dan signifikan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) karyawan secara terhadap stres kerja karyawan pada

PT.Perkebunan Nusantara IV Di Unit Usaha Dolok Sinumbah Kab.Simalungun. kemudian Untuk mengetahui dan membuktikan ada tidaknya pengaruh jam kerja, jaminan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) karyawan secara simultan terhadap stres kerja karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara IV Di Unit Usaha Dolok Sinumbah Kab.Simalungun.

## 2. Manfaat

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi para pihak yang membacanya. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut: Untuk lebih menambah ilmu pengetahuan penulis tentang jam kerja, jaminan K3, dan stress kerja, dan hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan untuk menyelesaikan masalah yang muncul dan memperhatikan lebih jelas lagi mengenai masalah yang berkaitan dengan faktor-faktor jam kerja, jaminan K3, dan stress kerja. Serta sebagai bahan referensi bagi para akademisi lainnya dalam penelitian selanjutnya.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1. Pengertian Stres

Menurut (Robbins 2008:3) “menyatakan bahwa stres adalah kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala (*constraints*) atau tuntutan (*demands*) yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. Secara lebih khusus, stres terkait dengan kendala dan tuntutan”. Kendala adalah kekuatan yang mencegah individu dari melakukan apa yang sangat diinginkan sedangkan tuntutan adalah hilangnya sesuatu yang sangat diinginkan.

Menurut Mangkunegara (2017:157) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari *simpton*, antara lain emosi yang tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.

Menurut Mangkunegara (2017:157) Stres adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Salah satu penyebab timbulnya stres kerja pada karyawan adalah waktu kerja yang mendesak. Hal tersebut tentunya menyebabkan karyawan membutuhkan jam kerja yang lebih lama untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Akibat dari waktu kerja yang mendesak yang ditimbulkan dari stres kerja dapat mempengaruhi tingkat keselamatan dan kesehatan karyawan pada perusahaan.

Berdasarkan berbagai penjelasan diatas stres kerja adalah interaksi antara kondisi kerja dengan sifat-sifat pegawai yang bekerja yang merubah fungsi normal secara fisik, psikologis maupun perilaku yang berasal dari tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan pegawai atau kondisi lingkungan yang menimbulkan stres yang dapat menimbulkan pengaruh negatif bagi pegawai maupun organisasi tempat dia bekerja yang membutuhkan solusi baik itu dari personal maupun instansi.

### 2.2. Jam Kerja

Menurut Komaruddin (2006 : 235) “jam kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu. Jam kerja karyawan umumnya ditentukan oleh pemimpin perusahaan berdasarkan kebutuhan perusahaan, peraturan pemerintah, kemampuan karyawan bersangkutan”. Menurut Wolman dalam Su’ud (2007:131) “ menyatakan ada kaitan antara psikologi dan pekerjaan. Pekerjaan pada tingkat bawahan merasakan gaji yang dibayar adalah untuk membeli waktu mereka. Bagaimanapun, pihak pengurusan pada organisasi besar mencoba mengatakan kebebasan waktu bekerja kepada pekerjaan bagian

atasan. Cara ini didapati menimbulkan tanggung jawab akibat desakan waktu dan memberikan pencapaian prestasi kerja yang lebih baik. Susunan kegiatan yang teratur adalah antara keperluan untuk memperbaiki pengurusan waktu seseorang”.

### 2.3. Jaminan Keselamatan Kerja

Menurut Mathis dan Jackson, (2011:245) “Istilah keselamatan dan kesehatan saling terkait erat. Istilah yang lebih luas dan lebih tersamar adalah istilah kesehatan yang merujuk pada kondisi fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum. Individu yang sehat adalah yang bebas dari penyakit, cedera serta masalah mental dan emosi yang bisa mengganggu aktivitas manusia normal pada umumnya. Umumnya, keselamatan merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang. Tujuan utama program keselamatan kerja yang efektif di perusahaan adalah mencegah kecelakaan atau cedera yang terkait pada pekerjaan”.

Menurut Mondy (2008:82) “Keselamatan mencakup perlindungan karyawan dari cedera yang disebabkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan”. Hal yang termasuk yang termasuk dalam definisi mengenai keselamatan tersebut adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan cedera stres berulang serta kekerasan di tempat kerja dan dalam rumah tangga. Kesehatan mengacu pada kebebasan dari penyakit fisik maupun emosional. Masalah-masalah dalam bidang-bidang ini bisa secara serius memengaruhi produktivitas dan kualitas kehidupan kerja karyawan. Hal-hal tersebut bisa secara dramatis menurunkan efektivitas perusahaan dan semangat kerja karyawan.

### 2.4. Kerangka Konseptual

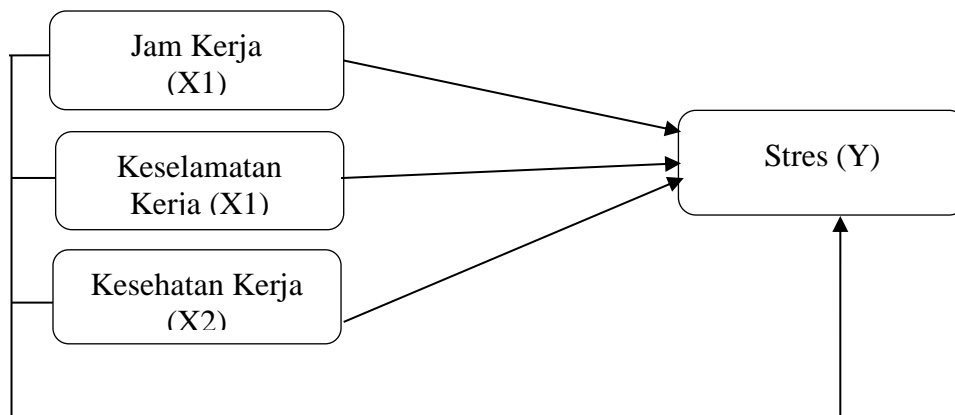
Kerangka konseptual adalah tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Dalam melakukan penelitian, penulis menyusun kerangka konseptual untuk mempermudah dalam menyusun skripsi ini, selain itu, dengan adanya kerangka konseptual yang penulis buat, penelitian yang dilakukan lebih mudah, terarah hingga akan berkaitan satu sama lainnya menurut Sugiyono, (2014:60).

Hubungan Jam Kerja, Jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap stress kerja Menurut Mangkunegara (2017:157) adalah salah satu penyebab timbulnya stress kerja pada karyawan adalah waktu kerja yang mendesak dan beban kerja yang terlalu berat. Hal tersebut tentunya menyebabkan karyawan membutuhkan jam kerja yang lebih lama untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Akibat dari waktu kerja yang mendesak yang ditimbulkan dari stress kerja dapat mempengaruhi tingkat keselamatan dan kesehatan kerja karyawan pada perusahaan.

Jam Kerja adalah waktu untuk melakukan pekerjaan, dapat dilaksanakan siang hari dan/atau malam hari. Merencanakan pekerjaan-pekerjaan yang akan datang merupakan langkah-langkah memperbaiki pengurusan waktu. Apabila perencanaan pekerjaan belum dibuat dengan teliti, tidak ada yang dapat dijadikan panduan untuk menentukan bahwa usaha yang dijalankan adalah selaras dengan sasaran yang ingin dicapai. Dengan adanya pengurusan kegiatan-kegiatan yang hendak dibuat, seseorang itu dapat menghemat waktu dan kerjanya Su'ud, (2007:132). Menurut Mondy (2008:82) “ Keselamatan mencakup perlindungan karyawan dari cedera yang disebabkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan. Hal ini termasuk mengenai keselamatan tersebut adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan cedera stres berulang serta kekerasan di tempat kerja. Menurut Mangkunegara (2017:161) kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Risiko kesehatan merupakan faktor-faktor yang disebabkan dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stress emosi atau gangguan fisik. Kesehatan mengacu pada kebebasan dari penyakit fisik maupun emosional”.

Menurut (Robbins 2008:3) “menyatakan bahwa stress adalah kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala (*constraints*) atau tuntutan (*demands*) yang

terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. Secara lebih khusus, stres terkait dengan kendala dan tuntutan. Kendala adalah kekuatan yang mencegah individu dari melakukan apa yang sangat diinginkan sedangkan tuntutan adalah hilangnya sesuatu yang sangat diinginkan”. Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka dibuat kerangka penelitian sebagai berikut:



**Gambar 1. kerangka Konseptual**

### III. METODE PENELITIAN

#### 3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian asosiatif/kuantitatif. Menurut Rusiadi (2013:14) “pendekatan asosiatif/kuantitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui derajat hubungan dan pola/bentuk pengaruh antar dua variabel atau lebih, dimana dengan penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala”.

#### 3.2. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan jumlah keseluruhan dari sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara IV Di Unit Usaha Dolok Sinumbahkab.Simalungun berjumlah 52 Karyawan. Menurut Arikunto (2009:58) “sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semuanya, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlahnya lebih dari 100 dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih. Berdasarkan definisi diatas maka penulis mengambil seluruh jumlah populasi yaitu 52 karyawan.

#### 3.3. Metode Analisis Data

Data yang dibuat oleh peneliti untuk maksud khusus menyelesaikan permasalahan yang sedang ditangani. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Sedangkan data yang telah dikumpulkan untuk maksud selain menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi. Data ini dapat ditemukan dengan cepat. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah literatur, artikel, jurnal serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah: Angket / kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada orang lain yang dijadikan responden untuk dijawabnya. Kemudian observasi merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang tidak hanya mengukur sikap dari responden (wawancara

dan angket) namun juga dapat digunakan untuk merekam berbagai fenomena yang terjadi (situasi, kondisi). Serta wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab langsung antara pengumpul data maupun peneliti terhadap narasumber atau sumber data. Dalam penelitian kualitatif sumber data dipilih dan disesuaikan dengan tujuan penelitian adalah : (1) Uji Validitas, (2) Uji Reliabilitas, (3) Uji Asumsi Klasik, (4) Model Analisis Regresi Linier Berganda, (5) Pengujian Hipotesis

#### IV. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

##### 4.1. Pengujian Hipotesis

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.056	3	1.685	10.265	.000 <sup>a</sup>
	Residual	7.881	48	.164		
	Total	12.937	51			

Tabel 4.9. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.795 <sup>a</sup>	.632	.599	29.584

Tabel 3 Hasil Uji F / Serempak

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.056	3	1.685	10.265	.000 <sup>a</sup>
	Residual	7.881	48	.164		
	Total	12.937	51			

##### 4.2. Pembahasan

Dari hasil Analisa pengujian yang dilakukan terhadap data yang di dapat, diketahui bahwa seluruh butir pertanyaan valid dan layak untuk digunakan. Seluruh nilai *Corrected Item-Total Correction* dari setiap butir pertanyaan lebih besar dari  $r_{kritis}$  yaitu lebih besar dari 0,3. Uji reliabilitas juga memberikan hasil bahwa kuesioner yang digunakan reliabel atau handal, dimana nilai *Cronbach's alpha* yang didapat lebih besar dari 0,60 yaitu 0,934. Pada pengujian normalitas, histogram menunjukkan grafik data berbentuk lonceng dan tidak melenceng ke kiri atau ke kanan. Histogram P-P Plot juga menunjukkan titi-titik data variabel terikat menyebar disekitar garis diagonal. Uji Kolmogrov-Smirnov juga menunjukkan nilai signifikan dari data residual lebih besar dari 0,05 yaitu 0,847. Hal ini mengindikasikan data terdistribusi dengan normal dan layak dilakukan uji t dan uji F. Pada hasil uji multikolinieritas menunjukkan seluruh variabel terbebas baik variabel Jam Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja terbebas dari multikolinieritas dimana seluruh variabel bebas memiliki nilai *tolerance*

*value* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Hasil uji heterokedastisitas yang telah dilakukan memberikan hasil bahwa gambar *Scatterplor* menunjukkan titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu selain itu juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol dimana data juga tersebar diatas dan dibawah titik nol. Hasil uji heterokedastisitas dengan uji Glesjer juga menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$ , dan nilai signifikan lebih besar dari 0,05. Hal ini membuktikan bahwa model regresi yang digunakan bersifat homokedastisitas dan terbebas dari masalah heterokedastisitas. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heterokedastisitas dan bersifat homokedastisitas. Pengujian heterokedastisitas dengan menggunakan teknik Uji Glesjer juga memberikan hasil bahwa nilai  $t_{hitung}$  dari variabel Jam Kerja ( $X_1$ ), Keselamatan Kerja ( $X_2$ ) dan Kesehatan Kerja ( $X_3$ ) lebih kecil dari  $t_{tabel}$  dan nilai signifikan dari keduanya juga lebih besar dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan terbebas dari masalah heterokedastisitas, Hasil uji determinasi diperoleh angka *adjusted R Square* sebesar 0,391 yang menunjukkan bahwa 39,1% Stres Kerja dapat di peroleh dan dijelaskan oleh Jam Kerja, Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja. Sedangkan sisanya 60,9% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain. Nilai R yang dihasilkan dari uji determinasi sebesar 0,625 hal ini mengindikasikan bahwa hubungan Jam Kerja ( $X_1$ ), Keselamatan Kerja ( $X_2$ ) dan Kesehatan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Stres Kerja (Y) sangat erat, karena nilai R yang diperoleh berada pada range 0,6-0,99.

## V. KESIMPULAN

### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka peneliti mengambil kesimpulan dan memberikan saran yang dapat bermanfaat untuk perusahaan dan penelitian selanjutnya. Seluruh variabel bebas, yakni Jam kerja, keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara simultan mempengaruhi variabel stres kerja sebesar 39,1% sisanya sebesar 60,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Berdasarkan hasil uji simultan dengan uji F, jam kerja, keselamatan kerja dan kesehatan kerja, secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Berdasarkan hasil uji parsial dengan uji t, jam kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Berdasarkan hasil uji parsial dengan uji t, keselamatan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja. Berdasarkan hasil uji parsial dengan uji t, kesehatan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja.

### 5.2. Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka penulis memberikan saran kepada PT.Perkebunan Nusantara IV Di Unit Usaha Dolok Sinumbah Kab.Simalungun yaitu sebagai berikut : (1) Jam kerja yang mendesak tentu akan menimbulkan stres kerja pada karyawan, hal tersebut tentu akan berdampak pada kesehatan dan keselamatan pada karyawan, untuk perusahaan agar bisa memperhitungkan jam kerja karyawan atau bisa mengantinya sebagai jam lembur. (2) Pihak perusahaan untuk lebih memperhatikan keamanan dan keselamatan karyawankhususnya untuk karyawan di bagian teknik, pengolahan dan afdeling untuk sering menganjurkan agar tidak lalai dalam menggunakan alat pelindung diri (APD) yang telah disediakan oleh perusahaan. (3) Bagi karyawan yang tidak menggunakan alat pelindung diri agar diberikan sanksi, hal tersebut bertujuan untuk mengurangi jumlah kecelakaan kerja seperti terihindar dari rasa sakit dan gangguan fisik lainnya hal tersebut tentunya juga mengurangi dampak dari stres kerja pada perusahaan.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Cantika, Yuli Sri Budi. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UMM Press Malang
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi II. Cetakan Ke empat Belas. Yogyakarta: Penerbit BPFE
- Hanggaraeni, Dewi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Fakultas Universitas Indonesia
- Husni, Lalu. 2011. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Edisi Revisi. Cetakan kelima. Jakarta: Grafindo Persada
- Kosasih, Sobariah. 2009. *Manajemen Operasi Internasional*.Jakarta: Mitra Wacana Media
- Komaruddin . 2006. *Ensiklopedia Manajemen*.Jakarta: Bumi Askara
- Mathis, Robert L dan Jackson 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 9* Jakarta: Salemba Empat
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya
- Mondy, R Wayne. 2008. *Manajemen sumber Daya Manusia*.Edisi kesepuluh jilid 2. Jakarta: Erlangga
- Mathis, Robert L dan Jackson 2011.*Human Resource Management* . edisi 10 Jakarta: Salemba Empat
- Mathis, Robert L dan Jackson 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertamaJakarta: Salemba Empat
- Panggabean, S., Mutiara. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Robbins, Stephen, P. 2008. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Sunyoto, Danang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua Jakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service)
- Su'ud, Hasan. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Banda Aceh: Cetakan V, Pena
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Undang-Undang No.13/2003Ketenagakerjaan Pasal 108 ayat 1 *Pengaturan Mulai dan Berakhirnya Jam kerja*
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 Pasal 9 *Pokok-Pokok Tenaga Kerja atas Perlindungan Keselamatan Tenaga Kerja*
- Undang-Undang No.13/2003 Pasal 77-85 *Ketenagakerjaan mengatur Pelaksanaan Ketentuan Jam Kerja*